

ВЫСШАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ШКОЛА И РАБОТОДАТЕЛИ: ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

ОПФЕР Евгения Анатольевна — канд. пед. наук. E-mail: eug.opfer@yandex.ru

Волгоградский государственный социально-педагогический университет. Волгоград, Россия
Адрес: 400066, г. Волгоград, проспект им. В.И. Ленина, 27

***Аннотация.** В статье представлена система принципов организации взаимодействия высшего педагогического образования и работодателей сферы образования, реализация которой позволяет повысить качество высшего педагогического образования и его возможности удовлетворять запросы всех заинтересованных сторон. Обоснованы следующие принципы: объективная необходимость взаимодействия педагогического вуза и работодателей (системообразующий), открытость образовательного пространства педагогического вуза, субъектная позиция заинтересованных сторон в образовательном процессе педагогического вуза, сочетание инноваций и традиций в подготовке педагога, единство образовательного пространства региона, корпоративность в определении интересов педагогического вуза и работодателей.*

***Ключевые слова:** высшее педагогическое образование, педагогический вуз, работодатель сферы образования, взаимодействие педагогического вуза и работодателей, принципы организации взаимодействия высшей педагогической школы и работодателей*

***Для цитирования:** Опфер Е.А. Высшая педагогическая школа и работодатели: принципы взаимодействия // Высшее образование в России. 2017. № 5 (212). С. 45-51.*

Специалисты сферы образования, а также представители рынка труда единодушны в мнении о том, что высшее образование должно быть практико-ориентированным. Ситуация, когда работодатель вынужден «переучивать» или «доучивать» молодого специалиста, ставит под сомнение качество системы высшего педагогического образования. Вместе с тем объективное сокращение срока актуальности знаний говорит о том, что современный вуз вряд ли способен полностью удовлетворить все запросы работодателей. Многие крупные корпорации имеют в своем штате центры и институты по обучению и переподготовке своих сотрудников, которые функционируют при научно-методической поддержке профильных университетов. Что же касается подготовки кадров для сферы образования, финансируемой преимущественно государством, здесь решение видится в организации тесного взаимодействия вузов с работодателями по проектированию и реализации интегриро-

ванных профессиональных образовательных программ бакалавриата и магистратуры.

Объективная необходимость взаимодействия педагогических вузов с работодателями признается на государственном уровне управления качеством образования. Так, в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению 44.03.01 «Педагогическое образование» (уровень бакалавриата) указано, что при реализации основной образовательной программы «доля работников ... из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы ... должна составлять не менее 10%» (п. 7.2.4).

Исследовательская *цель* данной статьи состоит в обобщении результатов научных исследований и имеющегося опыта по взаимодействию вузов с работодателями и формулировке на этой основе специфических принципов организации взаимодействия педагогического вуза и работодателей сферы

образования. Для достижения этой цели использован комплекс методов: контент-анализ научной литературы по проблеме исследования, а также метод анкетирования, позволивший обобщить информацию об опыте факультетов и институтов *Волгоградского государственного социально-педагогического университета* (ВГСПУ) по организации взаимодействия с работодателями в части проектирования и реализации профессиональных образовательных программ. Кроме того, мы опирались на результаты мониторинговых обследований «Удовлетворённость работодателей качеством подготовки специалистов в ВГСПУ» и «Карьерный рост выпускников ВГСПУ» (с 2008 по 2016 гг.).

Исследователи отмечают, что отношение к высшему образованию в современном обществе претерпевает коренные изменения [1]. Эта ситуация обусловлена прежде всего переходом к информационному обществу, где решающую роль играют информация и научные знания [2], а развитие информационных и интернет-технологий обеспечивает практически неограниченную доступность информации. С одной стороны, студенты имеют возможность получить сведения о любой отрасли научного знания, а с другой – это значительно увеличивает риск приобретения несистематизированных знаний, принятия молодёжью ложных ценностей и нравственных норм.

Формирование информационного общества повлияло и на изменение роли вузовского преподавателя. Если раньше преподаватель рассматривался как уникальный носитель знания и его главной задачей была трансляция этого знания студенческой аудитории, то теперь можно говорить о тьюторской роли преподавателя, которая заключается в координации познавательной деятельности студента на основе сотрудничества, со-бытийности [3]. Однако, как показывает практика, переход на новый формат организации деятельности оказывается непростым как для преподавателей, так и для студентов. Преподаватели, зачастую чисто формально

«переписывая» программы под новые требования, на практике продолжают использовать «старые конспекты», применяя потерявшие актуальность методы обучения, по-прежнему делая акцент на знаниевой составляющей профессиональной подготовки, а студенты по-прежнему учатся в соответствии со стереотипом «на лекции нужно только писать, на семинаре – отвечать». Это можно объяснить тем, что сама лекционно-семинарская система вузовского обучения не позволяет ни педагогам, ни студентам выйти за рамки сложившейся традиции и перейти на компетентностную модель обучения. Сложившаяся ситуация в практике высшего образования входит в противоречие с рассмотрением образования как долгосрочной инвестиции в человеческий капитал [4], что стимулирует активный поиск новых стратегий управления качеством подготовки специалистов в высшей школе.

Конкуренция на рынке образовательных услуг, а также желание студентов удовлетворить свои потребности в получении престижного высшего образования, уважаемой и высокооплачиваемой профессии, ставит перед педагогическим образованием задачу внедрения в систему управления качеством подготовки специалистов рыночных стратегий (экономических, маркетинговых и др.). В этой связи наметилась тенденция рассмотрения вуза как корпорации, создающей условия для формирования корпоративной культуры [5; 6]. Корпоративная культура педагогического вуза предполагает создание специально организованной образовательной среды, включающей совместную деятельность ключевых заинтересованных сторон – студентов, преподавателей и работодателей, – направленную на поиск новых инновационных методов и форм обучения для достижения общей цели – подготовки компетентных специалистов для сферы образования.

Анализ исследований (Е.В. Бондаревская, Н.К. Сергеев, В.В. Сериков, Е.И. Сахарчук и др.), а также результаты системного мониторинга удовлетворенности работодателей, преподавателей, студентов и выпускников

качеством организации образовательного процесса в Волгоградском государственном социально-педагогическом университете позволили нам сформулировать принципы организации взаимодействия педагогических вузов и работодателей в сфере образования. В их основе лежит общая педагогическая закономерность, которая заключается в обусловленности педагогического процесса потребностями личности и общества, материально-техническими и экономическими возможностями общества, морально-психологическими и другими обстоятельствами, при которых он осуществляется.

Принцип объективной обусловленности взаимодействия педагогического вуза и работодателей. Заключается в научном обосновании содержания и организационных форм взаимодействия вуза и рынка труда в сфере образования. В современных исследованиях интеграция науки и образования рассматривается как один из ключевых принципов инновационного развития педагогического образования и педагогической деятельности [1–3]. Научное моделирование трансформаций системы образования в ближней и дальней перспективе, запроса заинтересованных сторон на результаты образования (как школьного, так и высшего) позволяет педагогическим вузам реализовывать образовательный процесс, обеспечивающий подготовку педагога, способного к качественной педагогической деятельности в соответствии с меняющимися требованиями системы образования, готового к инновациям, к непрерывному профессионально-личностному совершенствованию.

Принцип открытости образовательного пространства педагогического вуза. Понимается как установление управленческих, информационных, технологических, содержательных, организационных и научно-исследовательских связей вуза и рынка труда в сфере образования. Учёные выделяют такую характеристику высшего образования, как его «трансграничность», т.е. «размывание границ между миром труда и миром образования» [2, с. 177]. В условиях

информационного общества образование рассматривается как открытая подсистема, важнейшими характеристиками которой являются незавершённость и способность к взаимообмену со средой, что позволяет использовать внешние (информационные, человеческие, материально-технические) и внутренние (обогащение за счёт достижений самой системы) ресурсы [7]. А.А. Рахкошкин выделил три уровня практической реализации открытости в образовании: открытость системы образования в целом, открытость образовательной организации, открытость образовательного процесса [8].

Не секрет, что традиционный вуз характеризуется консервативностью в содержании и методах организации образовательного процесса. Однако функционирование в условиях открытого образовательного пространства и запрос на формирование у выпускников – будущих педагогов «открытости как профессионального качества» [9, с. 7] диктуют педагогическому вузу стратегию оперативно реагировать на изменение запросов рынка труда в сфере образования. Это выражается в адекватных изменениях учебных планов и программ, педагогических технологий.

Принцип субъектной позиции заинтересованных сторон в образовательном процессе педагогического вуза. Заключается в создании условий для формирования субъектно-творческого опыта будущего педагога, который становится «полноправным организатором своей жизни, карьеры, судьбы» [3, с. 8]. Переход к компетентностной модели образования в педагогическом вузе возможен лишь при условии осознания студентом значимости собственной позиции в образовательном процессе [10]. Во время обучения будущий педагог должен научиться вырабатывать такую позицию и корректно презентовать её другим субъектам образовательного процесса. Привлечение работодателя и его субъектная позиция позволят ему принимать мотивированное участие в проектировании, реализации и оценке качества образовательного процесса. При этом работо-

датель не обязательно передаёт или навязывает свою позицию, он демонстрирует опыт субъектности – творческого отношения к жизни в профессии, гражданской позиции, нравственного служения долгу. Примером конкретных форм проявления субъектной позиции работодателя в образовательном процессе служит опыт Волгоградского государственного социально-педагогического университета, где работодатели на регулярной основе принимают участие в работе научно-исследовательских лабораторий университета (совместно с преподавателями и студентами), в тематических заседаниях Совета университета, а также советов факультетов и кафедр. Такой опыт взаимодействия позволяет видеть сильные и слабые стороны вузовской системы образования под новым углом зрения, вносить свои конструктивные изменения в образовательный процесс.

Таким образом, субъект-субъектное взаимодействие преподавателей и студентов с работодателями в образовательной сфере обеспечивает уход от формализма и позволяет выстроить систему отношений, при которой все заинтересованные стороны имеют профессиональную «выгоду» от сотрудничества.

Принцип сочетания инноваций и традиций в подготовке педагога. Заключается в создании условий для опережающего развития высшего педагогического образования с сохранением лучших образцов педагогического опыта. В непрерывной череде инноваций, в которую погружена высшая педагогическая школа, важно помнить о том, что «каким бы развивающим импульсом они ни обладали, фундамент любого образования держится на прочных образовательных традициях, которые обеспечивают разумный консерватизм, её устойчивость, а подчас даже и сопротивление неоправданным колебаниям и утрате равновесия» [8, с. 35].

Размышляя об инновационном развитии системы высшего педагогического образования, Е.В. Бондаревская говорит об опережающем развитии образования, создании инновационных образовательных продуктов,

выходящих за рамки «информационно-познавательной модели», принятой в традиционном вузовском образовании [1, с. 161]. Анализируя данный тезис сквозь призму взаимодействия педагогического вуза с работодателями, включающего непосредственное участие работодателя на этапах проектирования и реализации образовательного процесса, можно утверждать, что такое взаимодействие способно обеспечить создание студентами квазипрофессиональных образовательных продуктов, отвечающих актуальным тенденциям в развитии современной педагогической практики. На этом пути возникает риск возможного формализма в организации рассматриваемого взаимодействия – «перекаldывание» на работодателя функций вузовских преподавателей. Чтобы этого не произошло, на помощь приходит педагогическая наука, а именно – теория и методика профессионального образования, с научным обоснованием таких методов, как case-study (метод кейсов), мастер-классы, деловые игры, а также разработка новых образовательных технологий, способных обеспечить формирование профессиональных компетенций будущих педагогов, развитие их способности к инновационной профессионально-педагогической деятельности.

Принцип единства образовательного пространства региона. Заключается в обеспечении единства целевых, содержательных и процессуальных компонентов образовательного пространства региона на основе подготовки педагога, способного к самообразованию, саморазвитию, приращению ценностей, отражающих образовательные потребности индивидуальных и коллективных субъектов региональной системы образования. Основой для выделения данного принципа послужил опыт успешного функционирования учебно-научно-педагогического комплекса, созданного на базе Волгоградского государственного педагогического университета (научно обоснован и обстоятельно описан в трудах проф. Н.К. Сергеева). В опыте работы институтов и фа-

культетов университета данный принцип успешно реализуется через такие формы взаимодействия, как организация базовых/практико-ориентированных кафедр в образовательных организациях, привлечение опытных, творчески работающих педагогов к проведению спецкурсов и чтению лекций по актуальным проблемам обучения, воспитания и развития школьников, проведение мастер-классов. Все эти формы обеспечивают погружение студентов в личностно-развивающую, профессионально ориентированную среду. В результате уменьшается разрыв между академическим характером и некоторой абстрактностью традиционной подготовки педагога и запросами системы образования Волгоградского региона.

В нашем исследовании был апробирован мониторинг требований работодателей как инновационное средство управления качеством образовательного процесса (опрошено более 250 руководителей образовательных организаций региона). Мониторинг позволил получить объективную информацию о готовности выпускников вуза к вхождению в современную профессиональную среду и о проблемных областях в организации образовательного процесса в вузе. Результаты мониторинга в единстве с требованиями ФГОС и научными разработками в области содержания и технологий профессионального образования позволили создать целостную ориентировочную основу для улучшения качества целевого, содержательного и технологического компонентов образовательного процесса, приведения этого процесса в соответствие с требованиями всех заинтересованных сторон [7; 11].

Принцип корпоративности в определении интересов педагогического вуза и работодателей. Заключается в объединении усилий студентов, вузовских преподавателей и работодателей сферы образования на основе общих профессиональных интересов для обеспечения качественной подготовки педагогов. В контексте нашего исследования под корпоративной культурой педагогического вуза по-

нимается комплекс научно-педагогических, культурных и деятельностных условий, направленный на удовлетворение образовательных потребностей заинтересованных сторон (студентов, преподавателей, работодателей, общества). Корпоративность предполагает личную ответственность представителя каждой из заинтересованных сторон, которая проявляется в том, что все вопросы относительно содержательно-технологических аспектов высшего педагогического образования коллективно обсуждаются в образовательных организациях разных видов и типов, разрешаются исходя из их целесообразности для системы образования в целом, с максимальной пользой для педагогического образования. Наше исследование убедительно показало, что принимаемые решения должны отвечать следующим критериям: соответствие требованиям ФГОС; учёт интересов и потребностей студентов (на основе ежегодного опроса студентов о качестве организации образовательного процесса в вузе); адекватность материально-техническим и кадровым возможностям вуза; согласие всех заинтересованных сторон относительно принятых решений; соответствие современному уровню научного знания в области содержания и технологий в высшем педагогическом образовании.

Корпоративная культура педагогического вуза позволяет мотивировать и вовлекать заинтересованные стороны в процесс проектирования и реализации качественного образовательного процесса в педагогическом вузе. Стратегической целью взаимодействия вуза и работодателей является формирование коллективного субъекта образовательного пространства региона как сообщества студентов, преподавателей и работодателей, объединённого едиными ценностно-смысловыми ориентирами подготовки будущего педагога, соответствующего современным запросам сферы образования [12]. Принцип корпоративности предполагает выработку единых педагогических ценностей и обретение новых смыслов всеми субъектами, участвующими в процессе подготовки педагога.

В заключение отметим, что выявление принципов организации взаимодействия высшего педагогического образования и работодателей в сфере образования является необходимым, но не достаточным условием для кардинального улучшения качества подготовки педагогических кадров. Необходимо конкретизировать критерии оценки компетентности самих работодателей в сфере образования, готовых и способных формировать актуальный запрос на подготовку современного педагога и непосредственно участвовать в этом процессе. Требуется научное обоснование методологии проектирования стратегии управления качеством педагогического образования в условиях взаимодействия с работодателями. Разработка такой методологии позволит ориентировать педагогов-исследователей и педагогов-практиков на решение перспективных проблем педагогической действительности для получения качественно новых образовательных результатов на всех уровнях образования.

Литература

1. *Бондаревская Е.В.* Концепция и опережающая стратегия системной модернизации педагогического образования в федеральном университете. Ростов н/Д: Изд-во Южного федерального университета, 2015. 216 с.
2. *Богословский В.И., Глубокова Е.Н.* Управление знаниями в образовательном процессе современного университета: Научно-методические материалы. СПб.: Книжный дом, 2008. 288 с.
3. *Сергеев Н.К.* Непрерывное образование: путь к новому учителю // Непрерывное образование учителя: теория и практика / Под ред. Н.К. Сергеева, Н.М. Борытко, Е.И. Сахарчук. Волгоград: Принт, 2016. С. 10–19.
4. *Болотов В.А.* К вопросам о реформе педагогического образования // Психологическая наука и образование 2014. Т. 19. № 3. С. 32–40.
5. *Сергеев Н.К., Сериков В.В.* Педагогическая деятельность и педагогическое образование в инновационном обществе. М.: Логос, 2013. 364 с.
6. *Бойкова О.И.* Корпоративная культура в вузе как стратегический ресурс инновационного развития // Вестник Российской академии естественных наук. 2011. № 4. С. 109–111.
7. *Опфер Е.А.* Риск-менеджмент в управлении качеством образования в вузе // Высшее образование в России. 2015. № 10. С. 84–91.
8. *Рахкошкин А.А.* Открытость образовательного процесса (на примере западноевропейской педагогики) / НовГУ им. Ярослава Мудрого. В. Новгород, 2005. 140 с.
9. *Зубарева К.А.* Открытость как феномен современного образования // Педагогическое образование в России. 2012. № 3. С. 6–10.
10. *Balcazar C.F., Nopo H.* Broken gears: the value added of higher education on teachers' academic achievement. Springer Science+Business Media Dordrecht, 2015. DOI 10.1007/s10734-015-9960-0.
11. *Sin C., Amaral A.* Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives towards its development. Springer Science+Business Media Dordrecht, 2016. DOI 10.1007/s10734-016-0007-y.
12. *Роботова А.С.* Педагогика повседневная и научная: опыт, оценки, размышления. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2012. 183 с.

Статья поступила в редакцию 19.03.17.

Принята к публикации 02.04.17.

HIGHER PEDAGOGICAL EDUCATION AND EMPLOYERS: PRINCIPLES OF COLLABORATION

Eugenia A. OPFER – Cand. Sci. (Education), e-mail: eug.opfer@yandex.ru
Volgograd State Social-Pedagogical University, Volgograd, Russia
Address: 27, Prosp. V.I. Lenina, Volgograd, 400066, Russian Federation

Abstract. The article presents the principles of collaboration between higher pedagogical education and employers. The system of the principles works for improving the quality of higher pedagogical education and its ability to meet the demand of all the stakeholders. The following principles are

grounded: scientific basis of collaboration between pedagogical university and employers (system-creating), openness of pedagogical university education space, stakeholders' personal position in educational process, integration of innovations and traditions in the process of teacher training, the unity of regional education space, and the corporate unity in the process of identification of stakeholders' demand.

Keywords: higher pedagogical education, pedagogical university, employer in education sphere, collaboration between university and employers, interaction between higher education institution and employers, actors in education process

Cite as: Opfer, E.A. (2017). [Higher Pedagogical Education and Employers: Principles of Collaboration]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 5 (212), pp. 45-51. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Bondarevskaya, E.V. (2015). *Kontseptsiya i operezauchaya strategiya sistemnoy modernizatsii pedagogicheskogo obrazovaniya v federalnom universitete. Obrazovatelny metaproekt* [The Conception and Long-Term Strategy of Systemic Modernization of Pedagogical Education in Federal University. Educational Metaproject]. Rostov-on-Don: South Ural State University Publ., 216 p.
2. Bogoslovsky, V.I., Glubokova, E.N. (2008). *Upravlenie znaniyami v obrazovatelnom protsesse sovremenogo universiteta* [Knowledge Management in Education Process of a Modern University]. St.-Petersburg: Knizny dom Publ., 288 p.
3. Sergeev, N.K. (2016). [Lifelong Learning: The Way to a New Teacher]. In: *Nepreryvnoye obrazovanie uchitelya: teoriya i praktika* [Lifelong Learning of a Teacher: Theory and Practice]. Volgograd: Print Publ., pp. 10-19.
4. Bolotov, V.A. (2014). [To the Questions of the Reform of Pedagogical Education]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education]. Vol. 19, no. 3, pp. 32-40.
5. Sergeev, N.K., Serikov, V.V. (2013). *Pedagogicheskaya deyatel'nost' i pedagogicheskoe obrazovanie v innovatsionnom obchestve* [Pedagogical Work and Pedagogical Education in Innovative Society]. Moscow: Logos Publ., 364 p.
6. Boikova, O.I. (2011). [Corporate Culture in Higher School as a Strategic Resource of Innovation Development]. *Vestnik Rossiiskoi akademii estestvennykh nauk* [Bulletin of Russian Academy of Natural Science]. No. 4, pp. 109-111 (In Russ., abstract in Eng.)
7. Opfer, E.A. (2015). [Risk-Management in University Educational Quality Management]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 10, pp. 84-91. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Rakhkoshkin, A.A. (2005). *Otkrytost obrazovatel'nogo processa (na primere zapadnoevropeiskoi pedagogiki)* [Openness of Education Process (on the example of Western European Pedagogic)]. Yaroslavl-the-Wise Novgorod State University. Velikyii Novgorod, 140 p.
9. Zubareva, K.A. (2012). [Openness as a Phenomenon of Modern Education]. *Redagogicheskoye obrazovanie v Rossii* [Pedagogical Education in Russia]. No. 3, pp. 6-10.
10. Balcazar, C.F., Nopo, H. (2015). *Broken gears: the value added of higher education on teachers' academic achievement*. Springer Science+Business Media Dordrecht. DOI 10.1007/s10734-015-9960-0.
11. Sin, C., Amaral, A. (2016). *Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives towards its development*. Springer Science+Business Media Dordrecht. DOI 10.1007/s10734-016-0007-y.
12. Robotova, A.S. (2012). *Pedagogika povsednevnyaya i nauchnaya: opyt, ocenki, razmysleniya* [Daily and Scientific Pedagogy: Experience, Assessment, Reflection]. St. Petersburg: Herzen State Pedagogical University of Russia Publ., 183 p.

*The paper was submitted 19.03.17.
Accepted for publication 02.04.17.*